

Adfærdskodeks

Indhold

1.	Baggrund	1
2.	Sundhed og sikkerhed	2
3.	Medarbejderrelationer	2
4.	Forretningspraksis	2
5.	Respekt for menneskerettigheder	3
6.	Samfund	4
7.	Miljø	4
8.	Kommunikation og personlig integritet	5
9.	Anvendelse	5
10.	Klageprocedure	5

1. Baggrund

SSAB forpligter sig til at skabe værdi for sine interessenter og til at opbygge relationer baseret på respekt, ansvar og dygtighed med sine medarbejdere, kunder, forbrugere, aktionærer og andre forretningspartnere – og at gøre det på en socialt og miljømæssigt ansvarlig måde. Det kræver stærke økonomiske resultater, miljøansvarlighed og socialt engagement.

SSAB vil samarbejde med alle sine forretningspartnere om at gennemføre positive ændringer og fremme overholdelsen i overensstemmelse med dette kodeks. Vi forventer, at vores forretningspartnere overholder lignende principper i deres forretninger.

SSAB vil som minimum overholde gældende lovgivnings- og tilsynskrav. Hvis det anses for nødvendigt, vil SSAB vedtage standarder, der er i overensstemmelse med dette kodeks, hvis gældende lovgivning eller bestemmelser ikke i tilstrækkelig grad opfylder vores mål.

SSAB's bestyrelse har godkendt dette kodeks, og kodekset har højeste prioritet i hele SSAB-koncernen. Mere detaljerede direktiver og instruktioner, der gælder på afdelingsniveau eller i datterselskaber, må under ingen omstændigheder være i modstrid med dette kodeks. Kodekset dækker ikke alle situationer. Det indeholder principper, som vi alle er forpligtet til at forstå og anvende for at kunne drive vores forretning på en hensigtsmæssig, ansvarlig og troværdig måde. Hvis du er i tvivl om fortolkningen af kodekset, er du velkommen til at kontakte din leder, koncernens juridiske afdeling eller din lokale juridiske afdeling for at få vejledning.

SSAB har underskrevet FN's Global Compact-initiativ og støtter principperne om

menneskerettigheder, arbejdsstandarder, miljø og antikorrupition. SSAB støtter også den internationale lov om menneskerettigheder, ILO's grundlæggende konventioner og OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder. Dette kodeks er baseret på disse principper, og de er en naturlig del af SSAB's forretning.

2. Sundhed og sikkerhed

SSAB har som mål at skabe et sikkert arbejdsmiljø for alle medarbejdere og entreprenører, og vi stræber aktivt efter løbende at forbedre sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen.

Vi sigter efter permanent at ændre folks holdninger og sikkerhedskulturen i vores virksomhed samt at motivere vores medarbejdere til hele tiden at forbedre sikkerheden og arbejdsforholdene. Det kan vi opnå, hvis vi alle er opmærksomme på sikkerhedsanvisninger og arbejder i overensstemmelse med de aftalte regler. Vi skal alle bidrage til at skabe et sikkert arbejdsmiljø.

Alle SSAB-afdelinger skal som minimum rette sig efter gældende, national sundheds- og sikkerhedslovgivning og/eller de sundheds- og sikkerhedsbestemmelser, der er fastsat i vores forskellige kollektive aftaler.

3. Medarbejderrelationer

SSAB stræber efter en ikke-diskriminerende virksomhedskultur, som er baseret på ansvar og respekt, og som bygger på vores internationale arbejdsstyrke. Det er SSAB's politik at behandle alle nuværende og potentielle medarbejdere retfærdigt og fordomsfrit. Vi tolererer ikke chikane, mobning eller repressalier på arbejdspladsen. Medarbejderne støttes i og opfordres til at udtrykke deres mening og til frit at drøfte problemstillinger med deres ledere.

Alle medarbejdere får mulighed for at udvikle sig hos SSAB uden skelen til køn, ægteskabelig status eller forældrestatus, etnisk eller national oprindelse, seksuel orientering, religion, politiske tilhørsforhold, alder eller handicap.

SSAB forpligter sig til at betale rimelige lønninger og goder i henhold til relevante standarder, uanset hvor vi arbejder.

SSAB udviser god tro og gensidig respekt i forhold til medarbejdere og deres repræsentanter på arbejdspladsen. Vi anerkender medarbejdernes grundlæggende ret til at beslutte, om de vil repræsenteres af fagforeninger efter eget valg, og vores medarbejdere og deres juridisk anerkendte fagforeninger har ret til at deltage i kollektive forhandlinger. Vores forretninger er baseret på internationalt anerkendte arbejdsstandarder og tager hensyn til de gældende skikke og regler i de forskellige retskredse, vi opererer i.

4. Forretningspraksis

SSAB skal behandle alle nuværende og potentielle forretningspartnere retfærdigt og

Dokumentnavn <i>Adfærdskodeks</i>	Dokumentnr. <i>(1-24)</i>	Dokumenttype <i>Gruppedirektiv/Gruppe Vejledning</i>	Først udgivet <i>2007-05-21</i>	Side 1(3)
Dokumentejer <i>Christina Friborg, Ansvarlig for bæredygtighed</i>	Godkendt af <i>Opdateret af bestyrelsen og godkendt af GEC</i>	Dato for sidste revidering <i>2019-02-13</i>		

fordomsfrit. SSAB kræver, at alle medarbejdere, uanset deres funktion, rang og stilling, overholder følgende forretningsmæssige og personlige etiske standarder i forbindelse med udførelsen af deres opgaver og ansvar:

- Medarbejdere hos SSAB skal være ærlige og retfærdige i alle henseender, når der arbejdes med andre medarbejdere, kunder, leverandører, andre forretningspartnere, samfund og offentlige myndigheder.
- Hverken SSAB eller nogen af virksomhedens medarbejdere må foretage ulovlige eller upassende betalinger eller bestiklinger, og de må ikke deltage i nogen form for korrump forretningspraksis. Hverken SSAB eller nogen af virksomhedens medarbejdere må modtage betalinger, gaver eller anden form for godtgørelse fra en tredjepart, der kan påvirke eller synes at påvirke deres objektivitet i forretningsmæssige beslutninger.
- SSAB accepterer ikke såkaldte smørepenge, som er betalinger for at fremskynde embedsmænd til at udføre rutinefunktioner, som de ellers er forpligtet til at udføre.
- Som en global virksomhed følger SSAB love og bestemmelser, der er lavet for at fremme fair konkurrence og opfordre til etisk og lovlig adfærd. Lovgivning vedrørende karteldannelse og fair konkurrence forbyder generelt aktiviteter, der begrænser den frie handel eller indskrænker konkurrencen. SSAB driver sin virksomhed i fuld overensstemmelse med denne lovgivning.
- Medarbejderne hos SSAB skal altid handle i SSAB's bedste interesse og undgå interessekonflikter. SSAB's medarbejdere bør undgå situationer, hvor deres personlige, familiemæssige eller økonomiske interesser kan være i konflikt med SSAB's. Hvis sådan en potentiel interessekonflikt opstår, skal medarbejderen videregive dette og søge tilladelse hos sin leder samt efterkomme lederens beslutning.

5. Respekt for menneskerettigheder

SSAB respekterer og støtter grundlæggende menneskerettigheder de steder, hvor vi driver virksomhed og inden for vores interesseskærm; især effektiv udryddelse af tvangsarbejde og børnearbejde. I overensstemmelse med FN's vejledende principper om erhvervslivet og menneskerettigheder har vi integreret disse principper i dette kodeks og vores daglige forretningsgang. Vores tilgang omfatter engagement i:

- at opretholde og kommunikere vores værdier og standarder i vores aktiviteter og over for vores forretningspartnere;
- at implementere processer for at forhindre misbrug af menneskerettighederne og håndtere eventuelle negative indvirkninger på menneskerettighederne, som vores

virksomhed kan forårsage eller bidrage til;

- at samarbejde og rådføre sig med interessenter, andre relevante virksomheder og organisationer om fælles udfordringer vedrørende menneskerettigheder og
- at rapportere og kommunikere vores resultater til vores interessenter

6. Samfund

Som en global organisation, der driver forretning i over 50 lande i hele verden, berører SSAB mange menneskers liv – det gælder både medarbejdere, kunder, leverandører og indbyggere i de lokalsamfund, hvor virksomheden har aktiviteter.

Det er en selvfølgelig del af SSAB's forretningsgang at bidrage til de samfund, hvori vi opererer. SSAB har forståelse for, at hurtig, international vækst medfører nye udfordringer. Virksomheden har fokus på fremskridt og handler i overensstemmelse med de almindelige principper og standarder.

SSAB forpligter sig til at yde et positivt socialt bidrag til de samfund, hvor vi har aktiviteter. SSAB holder en åben dialog med politikere, statslige organer, medierne og offentligheden med det formål at bidrage til viden om stål og stålproduktion.

7. Miljø

SSAB er en ansvarlig virksomhedsborger. SSAB prioriterer arbejdet med det, vi kalder miljøspørgsmål, højt, dvs. vores drifts generelle indflydelse på miljøet, hvad angår udledning til luft, vand, jord osv. I stedet for at se miljøarbejdet som en udgift mener SSAB, at det er en forudsætning for at skabe en succesrig virksomhed.

SSAB leverer løsninger til kundernes miljømæssige udfordringer ved at øge miljøbevidstheden i produktudviklingen og ved at udvikle konkurrencedygtige produkter.

Det grundlæggende princip for koncernens miljøarbejde er et lokalt ansvar og tilpasning til lokale forhold. Problemstillinger, der har betydning for hele koncernen, koordineres, når det vurderes, at der bør findes en fælles linje.

Hos SSAB skal alle forretningsaktiviteter udføres effektivt med mindst mulig råmateriale, energi og andre naturressourcer. Forretningsaktiviteterne kræver en miljømæssig tilgang, der bidrager til en bæredygtig udvikling af anvendelsen af stål i samfundet.

SSAB vil være blandt de førende virksomheder inden for stålindustrien, hvad angår vores produkters og processers miljømæssige egenskaber. SSAB's miljøindsats vil blive certificeret i henhold til ISO 14 001.

SSAB indberetter regelmæssigt resultaterne af sine miljømæssige aktiviteter. Miljørisici håndteres systematisk, idet der tages hensyn til miljøet under planlægning og gennemførelse af aktiviteter og produkter.

SSAB's miljøindsats har til formål at:

- Løbende forbedre vores produkters miljømæssige egenskaber
- Prioritere produktionsprocesser og transportløsninger, der bruger færrest mulige naturlige ressourcer og generelt er skånsomme for miljøet
- Forebygge og begrænse utilsigtede udslip
- Forudsige de miljømæssige konsekvenser af nye eller ændrede aktiviteter

8. Kommunikation og personlig integritet

SSAB har fokus på åben og gennemskelig kommunikation inden for rammerne af kommercielle og lovmæssige fortrolighedskrav.

SSAB overholder alle databeskyttelseslove og -bestemmelser. Personoplysninger indsamles og behandles kun i overensstemmelse med gældende databeskyttelseslovgivning og SSAB's direktiver og vejledninger.

Ingen af SSAB's medarbejdere må uden behørig autoriseret adgang ændre, videregive eller gøre brug af fortrolige oplysninger til andre formål end dem, som loven tillader.

9. Anvendelse

Dette kodeks gælder for alle SSAB-aktiviteter og alle SSAB-medarbejdere i hele verden uanset funktion, rang eller stilling. SSAB forventer tilsvarende adfærdstandarder fra alle personer, der handler på virksomhedens vegne.

Alle funktionærer, chefer og ledere hos SSAB og deres datterselskaber er ansvarlige for løbende håndhævelse og overholdelse af dette kodeks, herunder nødvendig distribution og uddannelse for at sikre, at medarbejderne har den rette viden.

Medarbejdere hos SSAB, der arbejder for et partnerfirma/et joint venture, skal også stræbe efter at overholde dette kodeks. Repræsentanter for SSAB i partnerselskabers bestyrelse har pligt til at gøre den respektive ledelse på koncern- eller afdelingsniveau opmærksom på aktiviteter i partnerselskabet, der strider mod ånden i dette kodeks.

Den praktiske anvendelse af dette kodeks overvåges regelmæssigt og kommunikerer åbent ud.

Mere detaljerede instruktioner for dette kodeks kan findes i andre godkendte direktiver og vejledninger for SSAB.

10. Klageprocedure

Enhver medarbejder, der bliver opmærksom på en overtrædelse af den gældende lovgivning eller dette kodeks, skal straks indberette disse oplysninger til sin leder. Din leder er typisk den bedste til at hjælpe med dine bekymringer. Men hvis du af en eller anden grund ikke føler dig tryk ved at tale med din leder, eller din leder er involveret i situationen

eller på anden måde er i konflikt med kodekset, skal situationen rapporteres til lederens nærmeste chef samt til HR-chefen på afdelingsniveau eller i datterselskabet.

Alle ledere og chefer hos SSAB skal undersøge og løse sådanne klager og rapportere udviklingen til HR-chefen på afdelingsniveau eller i datterselskabet.

Hvis du som ansat hos SSAB har udvist bekymring, og problemet ikke er løst inden for en rimelig periode, opfordres du til at indberette problemet til HR-chefen på afdelingsniveau eller i datterselskabet. Lederen af HR-afdelingen på afdelingsniveau eller i datterselskabet er også tilgængelig som uafhængig rådgiver for alle medarbejdere, der har brug for hjælp, rådgivning eller afklaring vedrørende dette kodeks.

Alle HR-chefer i vores afdelinger og datterselskaber skal hvert kvartal indberette alle klager, som vedrører dette kodeks til HR-koncernchefen.

Overtrædelser af dette kodeks kan også indberettes via SSAB's rapporteringsfunktion "Ethics Line" (tilgængelig på SSAB's intranet).